

ZUSAMMENFASSUNG DER LITERATUREVIEW

Ein kurzer Überblick über die Methode und die Ergebnisse der Literatureview.

Das Erasmus+ Projekt DIGIGEN entwickelt ein Weiterbildungsprogramm für Beratungsfachkräfte. Beratungsfachkräfte (Karriereberater*innen und HR-Praktiker*innen) sollen qualifiziert werden, einen eigenen Beratungsansatz zu entwickeln, der Frauen bei der Planung ihres Einstiegs, beim Eintreten oder beim Verbleib in Führungspositionen unterstützt und dabei die digitale Transformation einbindet. Um einen Überblick über dieses Thema zu schaffen, geben drei zusammenfassende Berichte in Ungarn, Deutschland und den Niederlanden einen Einblick in nationale Studienergebnisse und Programme.

METHODE

Daten wurden zu folgenden Aspekten erhoben: Veränderungen in der Führung durch die Digitalisierung, Gesetze/Programme zur Förderung weiblicher Führung, digitale Kompetenzen für Führungskräfte, Qualifizierungsmaßnahmen zum Erlernen digitaler Fähigkeiten und Beratungsansätze für digitale weibliche Führungskräfte.

Die Methode der Literatureview orientierte sich an dem Ansatz der strukturierten Literatureview von Massaro/Dumay/Guthrie (2016). Für den wissenschaftlichen Hintergrund wurden Datenbanken wie EBSCO, ScienceDirect & Emerald mit standardisierten Suchbegriffen verwendet. Für den praktischen Hintergrund wurden gängige Suchmaschinen sowie Webseiten von gemeinnützigen, europäischen und staatlichen Initiativen herangezogen.

ERGEBNISSE

Zusammenfassend liefern die Literatureviews die folgenden Ergebnisse:

- **Veränderungen in der Führung durch die Digitalisierung:** Es gibt Veränderungen in der Führung durch die Digitalisierung. Verstärkt weiblich konnotierte Kompetenzen und neue Formen der Führung können eine Chance für weibliche Führung sein. Veränderungen, wie das immer stärker in den Vordergrund tretende Homeoffice, sind zwispaltig zu betrachten. Einerseits schafft Homeoffice mehr Flexibilität und Vereinbarkeit, um private und berufliche Anforderungen zu verbinden. Andererseits zeigen Untersuchungen, dass Homeoffice die traditionelle Aufteilung der Sorgearbeit verstärkt.
- **Gesetze/Programme zur Förderung weiblicher Führungskräfte:** Es gibt Gesetze und Programme zur Förderung weiblicher Führungskräfte. Solche Gesetze konzentrieren sich hauptsächlich auf große Unternehmen, indem sie eine Quote für weibliche Führungskräfte einfordern. Es

Massaro, M., Dumay, J. und Guthrie, J. (2016), "On the shoulders of giants: undertaking a structured literature review in accounting", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 29 No. 5, pp. 767-801. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-01-2015-1939>.

sind Verbesserungen beim Anteil von Frauen in Führungspositionen zu beobachten, allerdings besteht das existierende Ungleichgewicht („leadership-gap“) weiterhin.

- **Digitale Kompetenzen für Führungskräfte:** Es gibt verschiedene Konzepte und Ansätze zur Differenzierung digitaler Kompetenzen. Allen gemeinsam ist, dass sie ein breites Spektrum an sozialen und kommunikativen Kompetenzen benennen, die für die digitale Führung notwendig sind. Alle Autoren stellen jedoch auch fest, dass neben diesen „Soft Skills“ auch konkretes technisches Know-how erforderlich ist. Digitale Führungskräfte benötigen daher tool-spezifische Fähigkeiten, kontextbezogene Kompetenzen und Kernkompetenzen.
- **Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb digitaler Kompetenzen:** Es gibt Maßnahmen, die den Erwerb digitaler Kompetenzen unterstützen. Diese Maßnahmen konzentrieren sich in erster Linie auf das technische Know-how und nachrangig auf übergreifende digitale Kompetenzen. Ebenfalls nachrangig sind digitale Kompetenzen im konkreten Kontext der Führung. Schließlich ist die große Mehrheit dieser Maßnahmen geschlechtsunspezifisch.
- **Beratungsansätze für digitale weibliche Führungskräfte:** Nach Kenntnis der Autor*innen gibt es keine spezifischen Beratungsansätze, die die oben genannten Aspekte kombinieren.

Im direkten Vergleich der Literaturreviews für Deutschland, Ungarn und die Niederlande konnten keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Ländern festgestellt werden.

SCHLUSSFOLGERUNG

Frauen brauchen weiterhin Unterstützung auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere in Führungspositionen, um die gleichen Chancen wie Männer zu erhalten. Die EU und die nationalen Regierungen adressieren dieses Defizit in Gesetzen und Verordnungen, aber der Weg bis zur Gleichstellung ist noch weit. Die Literaturrecherche gab einen Einblick in die Chancen, die die Digitalisierung für Frauen im Allgemeinen, aber auch für Frauen, die eine Führungsposition anstreben, bieten kann. Die wichtigsten Erkenntnisse für die Gestaltung des Weiterbildungsprogramms für Beratungsfachkräfte sind:

- Die Digitalisierung erfordert neue Kompetenzen, die in einem Weiterbildungsprogramm für Beratungsfachkräfte behandelt werden sollten, um deren Bekanntheit zu erhöhen.
- Diese Kompetenzen sind in erster Linie sozialer und emotionaler sowie technischer Natur und dienen vor allem weiblichen Führungskräften, da sie eher weiblich konnotiert sind.
- Digitales Arbeiten könnte Frauen helfen, ihr Privat- und Berufsleben besser zu vereinbaren. U.a., weil Männer aufgrund der digitalen Möglichkeiten zunehmend Sorgearbeit leisten.
- Eine angemessene und spezifische Beratung kann selbststereotype Einstellungen, starre Strukturen und einen Mangel an Wissen über digitale Kompetenzen positiv beeinflussen.